

Cara/o collega,  
si è svolta oggi una riunione tra Amministrazione e OO.SS.

### **FIRMATO L'ACCORDO SUI PROGETTI DI VALORIZZAZIONE PRESSO GLI ISTITUTI E MUSEI AUTONOMI**

È stato firmato l'accordo sui progetti di valorizzazione per i Musei ed istituti autonomi, secondo la previsione del decreto legge 104/2019, per cui risorse del bilancio derivanti dalla vendita dei biglietti di questi istituti possono essere destinati a retribuire "prestazioni svolte dal personale coinvolto in specifici progetti locali finalizzati a garantire un miglioramento nella fruizione e valorizzazione dei predetti Istituti e Musei". Questi progetti replicano il meccanismo delle tariffe e le modalità di contrattazione con le OO.SS. già previste per il Conto terzi.

### **FIRMATA L'IPOTESI DI ACCORDO FONDO DIRIGENTI DI SECONDA FASCIA A.F. 2019**

È stata firmata l'ipotesi di accordo per il Fondo Dirigenti Anno 2019, per la quota del Fondo relativa alla retribuzione di risultato pari ad € 2.479.159,37. L'accordo ricalca quanto definito per il 2018, anche per la retribuzione aggiuntiva per incarichi ad interim. Un parere dell'ARAN ha chiarito che, rispetto al recepimento del nuovo contratto delle Dirigenza 2016-2018 in particolare per le previsioni dell'art 28 del CCNL, tale norma contrattuale si applica a decorrere dall'erogazione del Fondo 2020, anno di sottoscrizione del contratto. Per questo motivo l'accordo è stato sottoscritto in continuità con il precedente.

È necessario però aprire un confronto sul da farsi per l'anno 2020: sul punto l'Amministrazione ha data ampia disponibilità a rivedere l'impianto sulla valutazione a decorrere dall'erogazione del Fondo 2020.

### **LAVORO AGILE, PRESENTATO IL POLA**

L'Amministrazione ha illustrato i contenuti del POLA, che alleghiamo, ovvero il Piano organizzativo che traccia le azioni che si devono mettere in campo per il lavoro agile, terminata questa fase emergenziale. Ricordiamo infatti che l'attuale impostazione del lavoro agile è regolata per legge e disciplinata dall'ultimo DPCM del 14 gennaio 2020 (art. 5 comma 3 e 4 e art. 14 comma 1) che ne prevede l'applicazione in queste forme fino al 5 marzo, salvo ulteriori proroghe di cui si sente parlare in queste ore.

Il POLA ci è stato inviato mezz'ora prima della riunione, dimenticando che lo stesso, oltre ad essere oggetto di confronto con le OO.SS., doveva essere discusso dall'Organismo paritetico dell'Innovazione che ha competenze stabilite dal contratto in materia. Ne abbiamo per questo richiesto la convocazione.

Tra le azioni principali che l'Amministrazione si impegna a mettere in campo segnaliamo:

- la realizzazione di una piattaforma che consenta ai diversi soggetti impegnati nella conduzione delle analisi sulle politiche gestionali del personale, di raccogliere in tempo reale tutti gli elementi necessari a valutare l'impatto dello *smart*;
- implementare la digitalizzazione dei processi e dei servizi resi dall'Amministrazione;
- implementazione della strumentazione informatica;
- aggiornare la mappatura delle attività che possono essere effettuate in modalità di lavoro agile;
- formazione sia dei dipendenti sia dei dirigenti, attivando percorsi formativi dedicati.
- continuare la sperimentazione del coworking.

Il Ministero poi, sulla base dell'evoluzione normativa in materia di lavoro agile, **"procederà, inoltre, all'aggiornamento del regolamento interno mediante emanazione di un nuovo decreto direttoriale. Infine, a fronte della normativa vigente, la quale prevede che almeno il 60% dei dipendenti assegnati allo svolgimento di attività che possono essere rese a distanza possa avvalersi della modalità di prestazione lavorativa agile (art. 263,**

**comma 4 bis D.L. 34/2020), il Ministero si impegnerà nel triennio di riferimento a mantenere invariata tale percentuale”.**

Questa ultima frase è quella che più ci interessa e su cui abbiamo ribadito all'Amministrazione la necessità di attivare il confronto con le OO.SS. in particolare, come avvenuto per il progetto pilota nel 2019, definire tramite accordo tutti gli aspetti operativi, con particolare attenzione a tutte quelle materie che costituiscono oggetto della contrattazione collettiva, sia di comparto sia integrativa, quali, ad esempio, il trattamento giuridico ed economico, l'articolazione dell'orario di lavoro, la corresponsione o meno di indennità e/o buoni pasto, permessi, ecc.: materie oggi in parte non regolamentate, con evidenti problemi di gestione.

Rimane poi il problema delle risorse e del finanziamento dello smart working, per evitare quello che è successo in questi mesi ovvero che ogni collega si sia “auto-organizzato” rispetto, ad esempio, alla strumentazione informatica.

### **PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2021-2023**

Ci è stata data poi l'informativa sul piano triennale delle azioni positive per il triennio 2021-2023 che alleghiamo e che in qualche maniera ripropone quanto predisposto per il precedente triennio. Abbiamo ribadito, come già fatto a dicembre scorso che è necessario sul tema delle convenzioni uno sforzo maggiore, anche in termini economici da parte dell'amministrazione per il welfare aziendale, che vada oltre le proposte in tema di “fitness e wellness” e che possa favorire il personale del MiBACT anche con polizze assicurative legate alla salute, ad esempio. Argomento importante il CUG, organismo partecipativo che potrebbe fare molto e su cui l'Amministrazione dovrà intervenire anche attraverso una revisione dei componenti e un rilancio dell'azione dello stesso. Molto interessante, tra le azioni di contrasto alla violenza di genere e alle situazioni di disagio causate da molestie morali e psico-fisiche correlate all'ambiente lavorativo, la realizzazione di un Progetto antimobbing: sul tema abbiamo dato ampia disponibilità a dare il nostro contributo oltre che richiesto all'Amministrazione una ricognizione dei colleghi che hanno competenze in materia e che potrebbe essere coinvolti. Sull'attuazione di questo piano abbiamo chiesto all'Amministrazione un maggiore coinvolgimento dell'Organismo paritetico dell'Innovazione che certamente può dare il proprio contributo in termini proposte e soluzioni.

A margine della riunione tra le varie ed eventuali abbiamo ribadito una certa urgenza nel discutere di alcune appendici importanti dell'accordo sul Fondo Risorse Decentrate ovvero accordo sulle turnazioni per incrementare le indennità, revisione dei progetti nazionali, accordo 2021 sulle Posizioni organizzative. L'Amministrazione ha garantito che si procederà quanto prima a discutere di questi argomenti.

Cordiali saluti.

Roma, 28 gennaio 2021.

I Coordinatori nazionali  
Giuseppe Nolè  
Valentina Di Stefano